



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Adictos al trabajo

Autor/es

ANDREA RUEDA SÁEZ

Director/es

M^a CARMEN SABATER FERNÁNDEZ y JOAQUÍN GIRÓ MIRANDA ,

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2018-19



Adictos al trabajo, de ANDREA RUEDA SÁEZ
(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.
Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

ADICTOS AL TRABAJO

WORK ADDICTS

Autor: Doña Andrea Rueda Sáez

Tutor/es: Profesor Don Joaquín Giró Miranda

CURSO ACADÉMICO 2018-2019

ÍNDICE

1. Introducción.....	4-5
2. Antecedentes al workaholism.....	5-6
3. Concepto de adicción laboral.....	7-8
4. Características de la adicción laboral.....	8-11
5. Tipos de adictos laborales.....	11-14
i. Adicto al trabajo y patrón de personalidad tipo A	
6. Factores que determinan la adicción laboral.....	14-15
7. Consecuencias de la adicción laboral.....	16-17
8. Proceso de la adicción laboral.....	17-19
9. Métodos de la evaluación de la adicción laboral.....	19-32
i. Método “WORKBAT”	
ii. Campo de estudio: La adicción laboral dentro de las organizaciones	
10. Tratamientos y estrategias de prevención de la laboro-dependencia.....	32-36
i. Acciones individuales	
ii. Acciones organizacionales	
iii. Acciones extraorganizacionales	
11. Conclusiones.....	37-41
12. Bibliografía.....	42- 43
13. Anexo I.....	44-49

RESUMEN

La adicción laboral es una enfermedad psicológica fomentada por la sociedad capitalista y consumista preexistente en la actualidad.

En este proyecto se van a destacar los rasgos básicos y principales que poseen los laboro-adictos, y la evolución progresiva de la adicción laboral desde su grado más bajo hasta su etapa más extrema.

También se van a destacar las características de los principales métodos de evaluación necesarios para medir la adicción laboral, y dentro de ellos voy a analizar el método *“WORKBAT”*.

Este método se va a utilizar para realizar el campo de estudio, centrado en analizar la existencia de la adicción laboral dentro de las organizaciones.

Por último, se van a desarrollar las principales medidas de prevención necesarias para prevenir y solucionar la adicción laboral, tanto a nivel individual como organizacional.

Palabras clave: adicción laboral, métodos de evaluación, trabajadores, adicción, medidas preventivas.

ABSTRACT

Work Addiction is a psychological disease fostered by the capitalist and consumerist society in the actually.

In this project it is going to emphasize the basic and main features that the works addicts possess, and the progressive evolution of workaholism in their lowest degree until the most extreme degree.

Also, It is going to emphasize the features of the main evaluation methods needed to measure the work addiction, and within them I am going to analyze the method *“WORKBAT”*.

The method *“WORKBAT”* is going to be used to realize the field work, focused on analysing the existence of the workaholism inside the organizations.

Finally, I am going to describe the principal measures of prevention necessary to prevent and solve the addiction work, at both individual and organizational level.

Keywords: Workaholism, evaluation methods, employers, addiction, measures of prevention.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo se considera la actividad central y esencial para la vida que permite obtener el bienestar personal para la persona que lo realiza.

Antiguamente, los trabajadores realizaban grandes jornadas laborales, no existía edad mínima para trabajar, ni condiciones laborales mínimas ni derechos a un seguro de salud.

Con el tiempo, los trabajadores a través de sindicatos y huelgas consiguieron reivindicar sus derechos y mejorar sus condiciones laborales, destacando la jornada laboral de ocho horas diarias, la cual permitía a los trabajadores disfrutar tanto del trabajo como de su tiempo de ocio.

Actualmente, nos encontramos ante una sociedad de consumo y una cultura organizacional que favorece el impulso a trabajar más horas que las establecidas por ley. Las organizaciones que poseen esta cultura organizacional buscan conseguir la máxima productividad, los mejores resultados y por ello, buscan a trabajadores y empleados que posean un alto compromiso con la organización, que deseen trabajar más que dedicar su tiempo libre al ocio o a su familia.

Esta sociedad de consumo en la que nos encontramos está favoreciendo a que surja una nueva enfermedad: la adicción al trabajo.

Cuando pensamos en adicción, lo primero que se nos viene a la cabeza son las adicciones químicas- consumo de drogas, estupefacientes, alcohol o la nicotina. Los adictos se tratan de personas que dependen de una sustancia y pierden la capacidad de control. Las adicciones psicológicas, como la adicción al trabajo, al juego patológico, a comer compulsivamente, internet etc., muestran los mismos síntomas que un adicto químico: la dependencia a un comportamiento determinado, la pérdida de control de sus actos y las diversas consecuencias negativas a su salud tanto física como psíquica.

La adicción al trabajo es un concepto nuevo que surgió en la década de los 80 por un autor, Oates, el cual quería definir un trastorno que sufría él dentro de su puesto de trabajo.

No existen muchas investigaciones sobre este tema, pero tanto los médicos como las organizaciones se están dando cuenta del problema que supone a esta organización, tanto en tema de salud como en los resultados y la productividad.

Dentro de este trabajo se van a destacar las principales consecuencias negativas que puede padecer un adicto al trabajo, los principales tratamientos y estrategias que puede llevar a cabo tanto a nivel individual como organizacional para prevenir esta adicción.

2. ANTECEDENTES AL WORKAHOLISM

La laboro-dependencia o “workaholism” se trata de un concepto relativamente reciente en el que no se encuentran una gran cantidad de investigaciones.

Oates (1971) fue el primer investigador que desarrolló por primera vez el concepto de workaholism para hacer referencia a un problema personal dentro del trabajo.

En primer lugar, antes de desarrollar los principales conceptos de adicción al trabajo, vamos a destacar los antecedentes del workaholism. De entre todos los antecedentes los más destacados son: la cultura organizacional y la familia.

*“La **cultura organizacional** se trata de un sistema de creencias, sentimientos, reglas, normas y procedimientos que son aceptados pública y colectivamente dentro del seno de un grupo social y transmitidas de generación en generación.” (Granell, 1997, Chiavenato, 1989, Valle, 1995, Serna, 1997)*

La cultura organizacional puede orientarse tanto a las personas que componen dicha organización o a la productividad.

En la actualidad nos encontramos con organizaciones orientadas a obtener los máximos beneficios con la finalidad de ser superiores a sus competidores; los directivos a la hora de establecer los horarios y la realización de horas superiores para poder conseguir dichos objetivos no tienen en cuenta los efectos negativos que pueden sufrir sus trabajadores tanto personalmente como en el ámbito familiar.

Según Porter (1999) para la mayor parte de las entidades organizativas, la realización de más horas laborales supone uno de los principales requisitos para conseguir el éxito empresarial y fomentar el desarrollo profesional de los individuos.

Es habitual encontrar este tipo de cultura organizacional dentro de las grandes organizaciones o multinacionales puesto que los directivos valoran más a los trabajadores que deciden dedicar e implicarse más en las tareas que desarrollan.

Aunque también la podemos encontrar en pequeñas empresas que quieren expandirse y crecer dentro de su ámbito empresarial.

Dentro de las pequeñas empresas, el directivo reporta una gran cantidad de horas dedicadas a aumentar tanto el trabajo como la productividad generando un efecto social de contagio con el resto de los trabajadores, donde gran parte de ellos deciden dedicar más horas.

Otro concepto importante y que puede generar adicción laboral es la retribución salarial, que reciben los trabajadores por su dedicación al trabajo.

Un adicto al trabajo considera que cuantas más horas realice más salario obtendrá y que en el caso inverso cuantas más horas dedique al ocio estará perdiendo compensaciones salariales. Por ello deciden disfrutar del menor tiempo posible de su tiempo libre para poder dedicarlo al trabajo.

El segundo antecedente más destacado e importante es la familia, Robinson (1996,1998) considera que la laboro-dependencia surge de un ámbito familiar desequilibrado donde predominan los conflictos.

Los laboro-dependientes encuentran en el trabajo un lugar donde abstraerse y refugiarse de estos conflictos a través de una elevada dedicación laboral con largas jornadas de trabajo.

En relación con los descendientes de estos adictos aprenden que el estrés, la ansiedad y la dedicación excesiva al trabajo son necesarios para obtener el amor paternal.

3. CONCEPTO DE ADICCIÓN AL TRABAJO

Antes de comenzar a hablar sobre la laboro-dependencia debemos destacar el significado de adicción.

Una definición clara y completa sobre el término **adicción**, es aquella situación en la que hacemos referencia a unos determinados hábitos de conducta o consumo hacia situaciones o sustancias que nos proporcionan cierta dependencia, impidiendo con ello que se realice una vida plena y satisfactoria.

Dentro de las adicciones debemos destacar dos grupos: Adicciones a **sustancias** (alcohol, drogas, farmacéuticos...) y de **proceso** (al trabajo, compras, internet, juego etc.)

Dentro de este trabajo vamos a hablar sobre la adicción al trabajo. Una descripción detallada de este concepto es que se trata de una adicción emocional debido a que no depende de ninguna sustancia, sino que la persona depende de una situación o de unos sentimientos que surgen a la hora de realizar su actividad laboral.

Este término fue desarrollado por primera vez en 1971, por el psicólogo Oates, para destacar lo que él sentía dentro de su trabajo: una obsesión por él.

Oates consideraba que la adicción al trabajo se relacionaba con una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar, afectando con ello a la salud, felicidad y las relaciones personales.

También observó que la adicción al trabajo tenía conductas y síntomas relacionados con las personas alcohólicas, por lo que denominó a esta nueva enfermedad como "**workaholism**", la unión de trabajo y alcohólico.

Aunque en realidad no fue hasta la década de los 80, que empezó a tener mayor importancia esta adicción debido a la variedad de enfermedades que afectaban a la salud, y tenían relación con los adictos al trabajo.

Para una gran parte de investigadores consideraban que la laboro-dependencia era una conducta positiva dentro de una organización, tanto personalmente como para el propio funcionamiento de la organización.

Pero para otros autores, la adicción al trabajo presenta los rasgos negativos de cualquier adicción.

“Un adicto al trabajo es una persona que gradualmente va perdiendo estabilidad emocional y se convierte en adicta al control y al poder en un intento compulsivo de lograr aprobación y éxito” (Killinger, 1993)

Robinson (1997) define que un trabajador adicto se sobrecarga de manera compulsiva y voluntaria el desempeño de tareas de manera que acaba perdiendo el interés en otras actividades como puede ser el ocio o la familia.

Es decir, que lo que nos permite clasificar a una persona como adicta al trabajo, no es su productividad o el desempeño que realiza, sino que se identifica a través de su conducta y actitud hacia la realización de sus tareas.

Dentro de los investigadores que han profundizado en este tema, algunos de ellos consideran que la adicción al trabajo se debe a la incapacidad que tienen los individuos de hacer frente a conflictos que surgen dentro de su ámbito familiar, o porque son personas con baja autoestima y son incapaces de relacionarse con otras personas.

Para estos investigadores, consideran que estas situaciones son uno de los principales motivos por los que el laboro-dependiente decide abstraerse dentro de su puesto de trabajo realizando tareas simultaneadas que le mantengan ocupado el máximo tiempo posible.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Dentro de un puesto de trabajo existen varios factores característicos que permiten detectar y distinguir entre un trabajador que disfruta realizando las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, frente a un empleado que se considera adicto.

Los laboro-dependientes son personas que sienten un enorme sentimiento del deber a través de la realización de varias tareas simultaneadas buscando con ello el prestigio dentro de la organización.

Por otro lado, buscan aislarse socialmente del resto de la plantilla debido a que no encuentran satisfacción dentro de las relaciones personales, familiares ni dentro de su tiempo de ocio.

Con relación a las teorías desarrolladas por los investigadores, vamos a hablar de las aportaciones realizadas por dos: Robinson y Killinger.

Robinson (1989; 1996) considera que existen una serie de indicadores que nos permiten detectar la adicción al trabajo dentro de un individuo:

- Los adictos al trabajo buscan estar ocupados continuamente con la realización de tareas simultaneadas, y realizando ambas con un sentimiento de estrés constante. Esto se debe a que consideran que el tiempo es un factor importante y no hay que desaprovecharlo.
- El control es un indicador importante porque para ellos surge la necesidad constante de planificar y controlar todo lo que sucede de manera que permite que todo lo que se realice dentro del puesto de trabajo sea predecible y controlable.
- Se trata de individuos perfeccionistas, tienen pánico a los errores, por lo que piden un alto nivel de exigencia tanto al resto de compañeros como así mismos, y no toleran los errores, por lo que aumenta seriamente los conflictos entre plantilla por este motivo.
- Evitan relacionarse con el resto de las personas, porque consideran que es una pérdida de tiempo.
- Hay situaciones en las que se puede dar la embriaguez dentro del trabajo. Al principio el individuo se implica altamente dentro de la realización de sus tareas, pero se suele alternar con situaciones en las que se reduce drásticamente su rendimiento laboral debido al agotamiento tanto físico como mental.
- Consideran el ocio como una pérdida de tiempo, por lo que es difícil que estos individuos se permitan el lujo de relajarse y divertirse.
- Pueden llegar a sufrir pérdidas parciales de memoria debido al agotamiento por la falta de descanso, como por la realización de varias tareas a la vez.
- Son impacientes y se irritan con facilidad si sienten que están perdiendo el tiempo.
- Son personas con bajo autoestima.

- En relación con la salud son personas que no mantienen una dieta equilibrada, el estrés y la ansiedad va aumentando provocando en ocasiones problemas cardiovasculares, cerebrovasculares, físicos etc.

Mientras que para Killinger (1993) afirma que lo que realmente caracteriza a un adicto al trabajo es la elevada implicación que tiene el trabajo para el individuo.

El adicto al trabajo sufre los impulsos a estar trabajando constantemente debido a que son provocados por fuerzas internas o personales: quiere decir que la persona no actúa solamente por las presiones que existen dentro del puesto trabajo, sino que también actúa por las exigencias que se propone él mismo; con ello busca conseguir el prestigio y el poder dentro del puesto de trabajo.

Killinger también destaca que el individuo no es capaz de disfrutar de las tareas que realiza, es decir, no le proporcionan sentimientos positivos; se tratan de personas que no tienen aficiones y donde prima el sentimiento de culpabilidad por disfrutar del ocio, son individuos que hablan constantemente de las tareas que realizan. Es decir, que su tema principal de conversación es el trabajo.

En relación con sus relaciones familiares y personales, las relega a un segundo plano, ausentándose el mayor tiempo posible de reuniones familiares, cumpleaños, partidos de fútbol etc. Poniendo como pretexto principal que tiene mucho trabajo importante y atrasado, y debe quedarse un rato más hasta que finalice sus tareas.

En definitiva, como podemos ver, el adicto al trabajo se caracteriza por una serie de rasgos que le permite identificarse.

Se trata de un individuo que está constantemente pensando en el trabajo aun cuando no se encuentra dentro de él, intenta trabajar todos los días de la semana realizando horas extraordinarias y descansando el menor tiempo posible. Dentro del puesto de trabajo se caracteriza por tener la iniciativa y ser competitivo con el resto del personal.

Al principio intenta dar lo mejor de sí mismo para que sus superiores lo feliciten, mejorando con ello su autoestima; pero a largo plazo el laboro-adicto deja de obtener satisfacción por las tareas que realiza.

Dentro de su vida personal, intenta pasar el menor tiempo con sus familiares, amigos y compañeros, para él el tiempo libre se considera una pérdida de tiempo.

5. TIPOS DE ADICTOS AL TRABAJO

Aunque no existen varias investigaciones profundizadas sobre el tema de la adicción al trabajo, no existe una única tipología de adicto.

En este apartado se va a realizar una clasificación de los diferentes tipos de adictos existentes teniendo en cuenta las aportaciones que han proporcionado los siguientes autores:

Scott, Moore y Miceli (1997) clasificación a los trabajadores adictos en tres tipos:

1. **Trabajador compulsivo dependiente:** Estos individuos están relacionados con altos niveles de estrés y ansiedad generando problemas fisiológicos y mentales. No encuentran satisfacción ni en el trabajo ni dentro de su tiempo de ocio, por lo que es habitual que la productividad de estos trabajadores descienda progresivamente. Cuando no se encuentran trabajando es habitual que padezcan síntomas de abstinencia.
2. **Adicto perfeccionista:** Los niveles de ansiedad y estrés son habituales como en el trabajador compulsivo dependiente. El adicto perfeccionista se caracteriza por la hostilidad hacia las relaciones personales, el absentismo y la rotación dentro de los diferentes puestos de la empresa.
Se trata de individuos que realizan largas horas de trabajo debido a su necesidad de controlar todo lo que hacen hasta dejar todos los detalles perfectos.
3. **Trabajador orientado al logro:** Este trabajador no se considera un adicto al trabajo; se trata de un individuo que disfruta realizando sus tareas obteniendo satisfacción tanto personal como laboral.
Realiza también largas horas de trabajo, pero se debe a sus impulsos de conseguir sus objetivos fijados a largos plazos a través de la competencia.
Los niveles de ansiedad y estrés dentro de estos individuos son bajos, se caracterizan por tener buena salud.

También, Rohrlich (1992) describe una tipología de adictos basada en la personalidad del trabajador:

1. **Trabajador ambicioso:** Se trata de individuos que luchan por conseguir sus objetivos y metas establecidos previamente. Dentro del ámbito laboral intentan quedar como el mejor de todos, imponiendo sus propios medios.
2. **Trabajador competitivo:** La competencia entre el resto de los compañeros es el factor importante dentro de este grupo. El trabajador quiere demostrar ser el mejor de toda la plantilla a través del esfuerzo y rendimiento realizado.
3. **Trabajador culpabilizado:** El trabajador realiza una gran cantidad de tareas llegando a sobrecargarse teniendo en cuenta el refrán “ganarás el pan con el sudor de tu frente”.
4. **Trabajador inseguro:** Los niveles de autoestima de estos trabajadores son bajísimos, por lo que intenta ganarse la aprobación de sus superiores a través de la realización obsesiva de las tareas.
5. **Trabajador aislado y solitario:** Estos individuos carecen de relaciones familiares ni personales; consideran el trabajo y las relaciones que se dan dentro de ellas un sustituto a las relaciones que carece fuera del trabajo.

Otros investigadores como Naughton (1987) realizan una tipología más básica teniendo en cuenta el grado de compromiso del trabajador con su trabajo y el perfil obsesivo.

Para Naughton existen dos tipos:

1. **Trabajador adicto e implicado en el trabajo:** Son trabajadores implicados en la tarea que realizan en su puesto de trabajo a través de un alto grado de compromiso.
2. **Trabajador adicto y obsesivo:** Son individuos que experimentan un alto grado de compromiso dentro de la organización, pero que, a la hora de realizar las tareas encomendadas, las desarrollan de una manera obsesiva-compulsiva. Por lo que su rendimiento y tiempo dedicado a las tareas no se corresponde con su productividad final

5.1. ADICTO AL TRABAJO Y PATRÓN DE PERSONALIDAD TIPO A

Existen varias tipologías de personalidad, pero destaca un patrón de personalidad que se encuentra ligado con la adicción laboral: el patrón de personalidad tipo A.

Se trata de un determinado modelo de personalidad relacionado con individuos narcisistas, competitivos, obsesivos y hostiles.

Dentro del ámbito laboral este tipo de personalidad constituye un factor de riesgo sobre la adicción al trabajo. Los individuos caracterizados por una personalidad tipo A poseen unas características similares a los trabajadores adictos (Sender 1993):

- Sus ideales se basan en la competencia y la excesiva necesidad de conseguir los objetivos que se fijan.
- Buscan la aprobación social tanto de sus superiores como de sus familiares, amigos y compañeros.
- En cuanto al desempeño de las tareas intentan realizarlas lo más rápido posible, y es habitual que desarrollen múltiples labores simultáneamente.
- Se encuentran en un estado insistente de alerta físico y psíquico.
- Son individuos competitivos tanto en el nivel personal, familiar, laboral como en cualquier realización de actividades relacionadas con el ocio.
- Dentro del ámbito laboral, su trabajo se corresponde con grandes rendimientos y una alta productividad. En referencia a su familia se ve afectada negativamente debido a que utilizan la mayor parte de su tiempo para el desempeño de las tareas laborales.

Tras destacar las características principales del patrón de personalidad tipo A, se puede observar que comparten rasgos similares a los que representan los laboro-dependientes. En muchas ocasiones supone un problema a la hora de definir si se trata de un adicto al trabajo o un individuo con una personalidad obsesiva-compulsiva.

En algunas ocasiones, determinados investigadores dentro de sus estudios han relacionado la adicción al trabajo con la personalidad obsesiva compulsiva y el patrón de personalidad A. Seybold y Salomone (1994) sugieren que las personas que se caracterizan por tener una personalidad A o rasgos obsesivos compulsivos son las más predispuestos a sufrir la laboro-dependencia.

Posteriormente en 2004, Mudrack estudió esa relación y declaró que una persona con altos niveles compulsivos y altamente involucrada en su trabajo llega a realizar más trabajos que en numerosas ocasiones se consideran innecesarios.

Una de las investigaciones más recientes es desarrollada por Wojdylo en 2013. Desarrolló un nuevo modelo denominado “Work Craving”, que significa *ansia por trabajar*.

La finalidad de este modelo es conocer por qué los trabajadores adictos actúan de esa manera tan impulsiva. Wojdylo observó que los laboro-dependientes sienten un inmenso deseo por trabajar con la finalidad de satisfacer sus emociones internas. Incluso llega al extremo de que estos individuos están sujetos a altos niveles de estrés y de ansiedad.

Los diversos estudios realizados han demostrado que existe una pequeña relación entre las personas que poseen un patrón de personalidad tipo A y la adicción laboral. No quiere decir que todas las personas con este tipo de personalidad la padezcan, pero si es posible que tengan más posibilidades de sufrir esta adicción.

6. FACTORES QUE DETERMINAN LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Existe una serie de variables y factores que permiten establecer si un trabajador sufre o no la adicción dentro de su puesto de trabajo. Entre la diversidad de variables vamos a destacar tres factores determinantes: Las variables laborales, la personalidad y el *Flow*.

Dentro de las **variables laborales** se puede afirmar que los laboro-dependientes son frecuentes en puestos de trabajo donde los niveles de exigencia, ambición y competencia son elevados. En ocasiones los trabajadores deciden arriesgarse a aceptar un puesto de trabajo donde le permiten mayor flexibilidad a la hora de tomar la iniciativa, asumir mayores riesgos o responsabilidades, de manera que obtienen mayores recompensas.

Cuando la competencia y la exigencia son predominantes en un puesto de trabajo es habitual que los trabajadores se involucren más e incluso lleguen al extremo de sentirse absorbidos por las tareas encomendadas.

Por otro lado, la **personalidad** es una variable determinante de la adicción al trabajo. El adicto al trabajo se caracteriza por ser un individuo competitivo, compulsivo, y con altos niveles de exigencia a la hora de realizar sus tareas para poder lograr sus objetivos fijados.

Como he comentado anteriormente, en muchas ocasiones los laboro-dependientes comparten rasgos característicos con individuos que poseen el patrón de personalidad tipo A.

Las personas que poseen la personalidad tipo A se caracterizan por ser individuos ambiciosos, narcisistas y hostiles; este rasgo de personalidad puede ser determinante dentro de un puesto de trabajo debido a que puede fomentar el inicio de la adicción laboral.

El último factor para tener en cuenta es el denominado **Flow (fluir)**. Del Líbano, Rodríguez, Cifre, Llorens y Bresó (2005) descubren que existe una correlación positiva entre la adicción al trabajo y las variables determinantes del Flow.

*“El **Flow** se trata de un estado emocional óptimo, extremadamente disfrutado en la que se percibe total concentración y disfrute, y un alto interés por la actividad realizada” (Moneta y Csikszentmihalyi; 1996)*

Es decir, que, en el momento de realizar la tarea encomendada, la persona que realiza dicha labor está disfrutando desde el primer momento, incluso no es consciente del paso del tiempo debido a su estado de concentración.

Estos investigadores afirman que un adicto al trabajo experimenta dentro de su primera etapa del proceso, situaciones de Flow, es decir, los individuos reportan niveles de satisfacción óptimos en la realización de sus labores. De manera que poco a poco se irán implicando más dentro de su trabajo proporcionando más horas y dedicación de las necesarias.

Con el paso del tiempo, los laboro-adictos no actúan en busca de obtener placer en la realización de sus tareas, sino que actúan para no sentirse mal consigo mismos. El trabajo se convierte en una adicción, y actúan para reducir la ansiedad que dicha adicción les genera. (Del Líbano, 2006)

7. CONSECUENCIAS DE LA ADICCIÓN LABORAL

La adicción al trabajo como cualquier otra adicción genera consecuencias negativas a la persona que la sufre.

Desde el punto de vista de la **salud**, el trabajador sufre una serie de síntomas desde irritabilidad, ansiedad y fuertes dolores de cabeza hasta trastornos cardiovasculares, ataques cardíacos o embolias.

El individuo al estar absorto en su puesto de trabajo, se olvida de mantener una alimentación básica y alta en nutrientes; en muchas ocasiones el individuo opta por alimentarse a deshora de comida rápida, abundantes refrescos y bebidas alcohólicas, aumentando así sus niveles de colesterol y una mala nutrición.

La ansiedad y el estrés que lo acompaña diariamente puede dar lugar a hipertensión, úlceras estomacales, contracturas musculares; el cansancio acumulado por la realización de excesivas tareas en el trabajo puede provocar trastornos de sueño e insomnio en los adictos.

En términos sexuales, los adictos laborales pierden el deseo sexual, sufren malestar, y en muchas ocasiones son incapaces de realizar el acto sexual, bien sea por impotencia o por eyaculación precoz.

Desde el punto de vista **psicológico**, los trabajadores frecuentan estados de ánimo bajos, la depresión es habitual en estas situaciones.

En muchas ocasiones, los individuos deciden abusar de fármacos, estimulantes, bebidas alcohólicas e incluso el consumo de otros estupefacientes.

Estos individuos están acostumbrados a ganar siempre, e intentar quedar por encima del resto de compañeros, es decir, no están habituados al fracaso por lo que la tasa de suicidio en estas ocasiones es altísima.

Desde la perspectiva **personal/familiar**, tiene varias consecuencias negativas. La mayor parte de los laboro-adictos sufren problemas conyugales debido a que sus familias se sienten apartadas, abandonadas e inferiores.

El individuo al decidir pasar más tiempo dentro de su trabajo deja desatendida a su familia. El pensamiento que lleva al trabajador a dedicar más horas de las estipuladas es el dinero que va a entrar en su hogar posteriormente.

Como hemos comentado anteriormente, son personas donde sus niveles de estrés, ansiedad e irritabilidad son altos, transmitiéndolo así a sus hijos. Los pequeños aprenden que la ansiedad y el estrés son sentimientos cotidianos.

Dentro de la **organización**, el trabajador adicto es considerado un problema debido a los conflictos generados por su personalidad competitiva y comportamientos hostiles hacia sus compañeros.

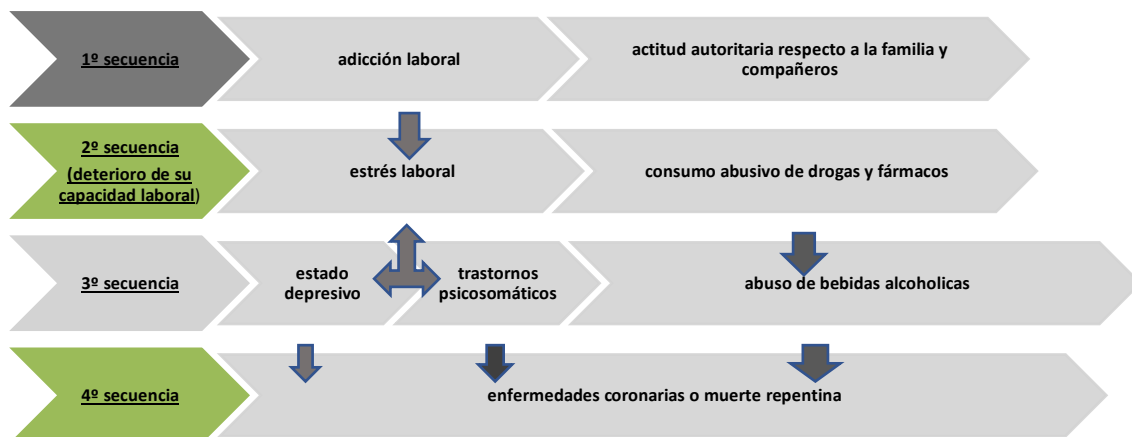
8. PROCESO DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Las adicciones psicológicas como la adicción al trabajo se caracterizan por no compartir múltiples adicciones psicológicas momentáneamente, es decir, no es usual que un laboro-dependiente padezca al mismo tiempo la adicción a compras compulsivas, ludopatía o adicción a Internet.

Frecuentemente los laboro-dependientes combinan su adicción con el consumo de adicciones químicas, como por ejemplo el uso de fármacos que le permitan conciliar el sueño, un abuso en exceso de cafeína, tabaco y alcohol. Y, en extremos límites optan por consumir drogas ilegales como la cocaína.

La finalidad de combinar ambas adicciones es disminuir el agotamiento físico y mental que sufren al dedicar un elevado esfuerzo y tiempo dentro del trabajo.

Alonso Fernández (1996) estableció un esquema sobre la principal secuencia evolutiva de la adicción al trabajo:



Fuente: Elaboración propia basada en Alonso Fernández

Teniendo en cuenta el gráfico anterior, se observa que la adicción al trabajo pasa por cuatro secuencias, donde cada una es dependiente de la anterior.

En la primera secuencia el individuo padece la adicción laboral y es habitual en él un comportamiento hostil y autoritario en relación con su familia y sus compañeros, esto se debe a que el propio trabajador realiza grandes esfuerzos y una elevada sobre implicación en las tareas que desempeña y espera que el resto de los trabajadores lo hagan también. Cuando percibe que el resto de los compañeros no están implicados de la misma manera puede dar lugar a enfrentamientos hostiles entre ellos.

En un primer momento el trabajador aumenta su productividad debido a su esfuerzo, puesto que en la primera fase de la adicción el trabajador obtiene satisfacción laboral o también denominada las sensaciones de “Flow”.

A largo plazo, en la segunda secuencia, el individuo va perdiendo la satisfacción en las tareas que realiza y debido al cansancio acumulado va deteriorando su capacidad laboral, esto origina un estrés que puede ir ligado al consumo de drogas legales como el café, el tabaco, alcohol y el abuso de fármacos que le permiten conciliar el sueño.

El laboro-adicto ya no trabaja para obtener satisfacción, sino que trabaja para evitar los malos pensamientos y los sentimientos negativos.

En la tercera secuencia, podemos ver las consecuencias negativas que produce tanto la adicción como el estrés laboral, y es que el trabajador se puede ver sumido en estados depresivos y padecer trastornos psicosomáticos.

En la última secuencia, el trabajador puede sufrir las consecuencias más negativas de esta adicción derivado del consumo excesivo de fármacos, cafeína, drogas ilegales, el estrés laboral, una mala alimentación ligada a pocos descansos y trastornos de sueño, que son las enfermedades cardiovasculares o incluso la propia muerte.

9. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ADICCIÓN LABORAL

Existen varios métodos que nos permiten evaluar si existe laboro-dependencia dentro de los trabajadores que componen una determinada organización.

La mayor parte de estos instrumentos de medición se tratan de cuestionarios, que a través de una serie de ítems enumerados basados en la escala de tipo Likert, nos permiten analizar la situación de cada uno de los empleados.

La finalidad de estas herramientas es evaluar, a nivel psicosocial, los impactos negativos existentes dentro del entorno laboral.

A nivel esquemático vamos a destacar los instrumentos más utilizados dentro de las organizaciones, para posteriormente desarrollar y explicar el modelo que se va a utilizar para realizar el campo de estudio:

- **“Workaholism Battery”**: También conocido como el modelo WORKBAT. Fue desarrollado en el año 1992 por los investigadores Spencer y Robbins. Este método nos permite diferenciar seis prototipos de adicción laboral:
 - Los laboro-adictos.
 - Los entusiastas laborales.
 - Los adictos entusiastas al trabajo.
 - Los empleados no comprometidos.
 - Los trabajadores relajados.
 - Y, por último, trabajadores desencantados.
- **“Workaholic Adjective Checklist”**: Se conoce más a través de su abreviatura WAC. Fue creada en 1993 por Haymon. Se trata de un cuestionario basado en la

estructura de la escala Likert, compuesto por 72 ítems que nos permite relacionar las actitudes y conductas del trabajo. Nos permite destacar 5 factores importantes:

- La ansiedad.
 - Las actitudes obsesivas-compulsivas.
 - Las manías.
 - La inseguridad
 - Y la intolerancia personal.
- **“Work Addiction Risk Test”**: Se trata de una de las herramientas más utilizadas dentro de las organizaciones. Es conocido también por su denominación abreviada WART. Fue desarrollada por Bryan Robinson en 1999. Se trata de un cuestionario basado en la estructura Likert, compuesto por 25 ítems, permite distinguir a los empleados de una organización en tres grandes grupos:
 - Trabajadores no adictos.
 - Trabajadores pseudoadictos.
 - Trabajadores adictos.

Esta herramienta está compuesta por cinco dimensiones que nos permiten enlazarlo con el patrón de personalidad tipo A:

- Las tendencias compulsivas.
 - El concepto de control
 - La autoabsorción
 - La incapacidad de delegar tareas a otra persona que no sea él mismo.
 - La autovaloración.
- **“Workaholism 5”**: También conocido como WO-5, fue creado en 2004 por el equipo de investigación Work & Organization Network, esta herramienta permite medir la laboro-dependencia dentro de la organización distinguiendo entre empleados adictos y no adictos, también nos permite conocer los principales precedentes laborales, los recursos personales y las consecuencias negativas que provoca dicha adicción.

9.1. El modelo de Spencer y Robbins (1992): “*Workaholism Battery*”-

WORKBAT:

Este modelo ha sido escogido para realizar el campo de estudio de este trabajo con la finalidad de observar rasgos característicos de la adicción laboral dentro de los trabajadores de una organización.

Spencer y Robbins son unos investigadores de este campo que consideraban la adicción laboral con la implicación del individuo dentro del trabajo, el cual siente impulsos por trabajar derivados de presiones internas.

Siguiendo la metodología deductiva desarrollaron una herramienta teórica que permite analizar la adicción laboral: “*Workaholism Battery*” o también conocido como modelo WORKBAT. Esta herramienta se caracterizaba por ser un mecanismo tridimensional que permitía clasificar a los individuos basándose en (Spencer y Robbins, 1992):

- *Work Involvement*, es decir, cómo un individuo está realmente involucrado psicológicamente con su puesto de trabajo y las tareas que desempeña.
- *Work Enjoyment*, está relacionado con la satisfacción laboral y la sensación de disfrute que experimentan los trabajadores dentro de su trabajo.
- *Work Drive*, relacionado con las fuerzas, presiones internas y externas que impulsan y mantienen a un individuo a trabajar.

Esta herramienta está compuesta por 25 ítems basados en la escala de Likert donde los trabajadores de una organización deben responder mostrando su agrado o desagrado; este modelo posteriormente ha sido desarrollado y validado a través de su utilización en diferentes países como Estados Unidos, Japón, Nueva Zelanda, China, Noruega, Burke o España.

A través de los resultados obtenidos con este modelo, se ha permitido correlacionar la adicción laboral con los sentimientos depresivos, el estrés y la ansiedad laboral, los trastornos gastrointestinales y musculares- como por ejemplo úlceras, ardores de estómago, contracturas etc.-, los trastornos psicosomáticos, los conflictos existentes en la familia y dentro del trabajo derivados por la alta implicación laboral del sujeto, la

satisfacción laboral que obtiene a la hora de desempeñar sus funciones dentro del trabajo, la motivación laboral intrínseca y la no delegación de tareas a otros compañeros.

Esta herramienta se ha basado en una serie de factores que han permitido determinar su validez:

1. El sentimiento de irritación (Merino, Carbonero, Moreno y Morante; 2006). Se trata de un sentimiento negativo que surge cuando un individuo se encuentra con un obstáculo que le impide alcanzar sus metas.
2. El síndrome de Burnout se suele encontrar en individuos que trabajan cara al público. Este síndrome está relacionado tanto con el agotamiento físico como mental que sufre la persona que lo padece, la reducción progresiva de la capacidad laboral del trabajador y con los comportamientos cínicos.
3. La personalidad.
4. Los comportamientos y creencias obsesivo-compulsivas, en muchos aspectos los laboro-adictos se caracterizan por ser individuos perfeccionistas que intentan mantener el control de todo lo que se acontece a su alrededor.
5. La impulsividad. Dickman en 1990 destaca que existen dos tipos de impulsividad, una ligada al impulso de tomar decisiones basadas en las demandas externas y que permiten obtener una recompensa por ello, y otro tipo de impulsividad caracterizada por sus consecuencias negativas personales, es aquella en la que un individuo toma decisiones de manera apresurada sin reflexionar.

La herramienta WORKBAT nos permite clasificar a los trabajadores en seis grupos:

- Los trabajadores adictos al trabajo.
- Los empleados entusiastas.
- Los adictos entusiastas al trabajo.
- Los empleados no comprometidos con las tareas que desempeña ni con la organización.
- Los trabajadores relajados.
- Y, por último, trabajadores desencantados con su trabajo.

9.2. CAMPO DE ESTUDIO: LA ADICCIÓN LABORAL DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

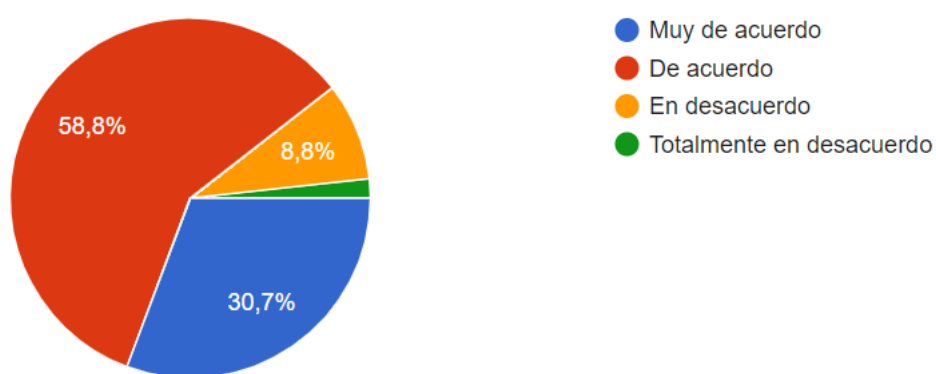
El campo de estudio de este trabajo está centrado en observar si existen rasgos característicos de la adicción laboral en individuos que trabajan dentro de una organización.

A través de un cuestionario de 25 ítems con 4 pautas, desde muy de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo, los sujetos escogidos expresan su opinión. El cuestionario sigue el modelo “WORKBAT”, donde cada pregunta intenta centrarse en los factores determinantes de esta herramienta, descritos en el apartado anterior.

Tras la recogida de datos de la muestra escogida se van a analizar las cuestiones que han reportado los resultados más significativos.

Análisis del cuestionario y los resultados más relevantes:

Gráfico N.º 1 “Cuando se encuentra en el trabajo prefiere realizar las tareas por sí mismo antes que recurrir a sus compañeros”



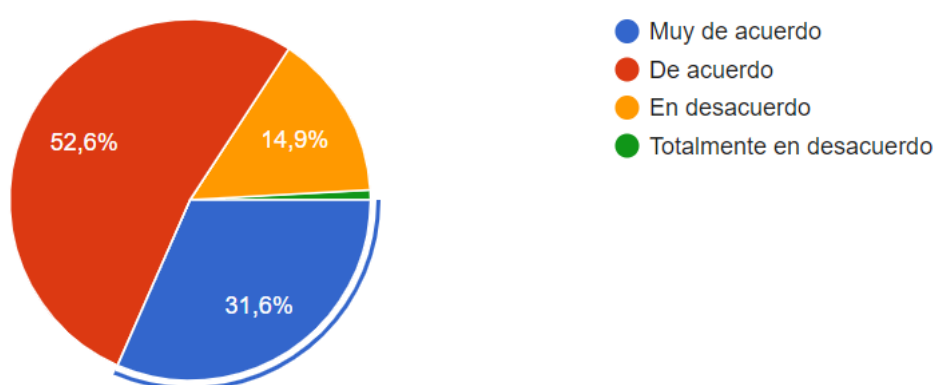
Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 30,7% de la muestra está totalmente de acuerdo en que prefiere realizar por sí mismos las tareas, independientemente de si necesitan ayuda por complicaciones, dudas o cualquier otro inconveniente. Posteriormente con un 58,8% de la muestra escogida afirma esta preferencia.

Dentro de esta muestra y de este resultado, una pequeña porción muestra rasgos característicos tanto de la laboro-adicción como del patrón de personalidad tipo A. La incapacidad de pedir ayuda y delegar tareas en otros compañeros.

Únicamente un 8,8% de la muestra decide pedir ayuda al resto de compañeros del trabajo cuando se encuentra ante alguna adversidad, duda o complicación

Gráfico N.º 2 “En el trabajo está constantemente ocupado y con varias tareas simultaneadas a la vez”



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la cuestión anterior se observa que los porcentajes no varían excesivamente. Como he comentado anteriormente, no todas las personas que han contestado afirmativamente a esta pregunta sufren adicción laboral, pero sí una pequeña porción la sufre, puede que en sus niveles más bajos o incluso en el nivel más extremo. Un 31,6% afirma totalmente este concepto mientras que el 52,6% lo afirma.

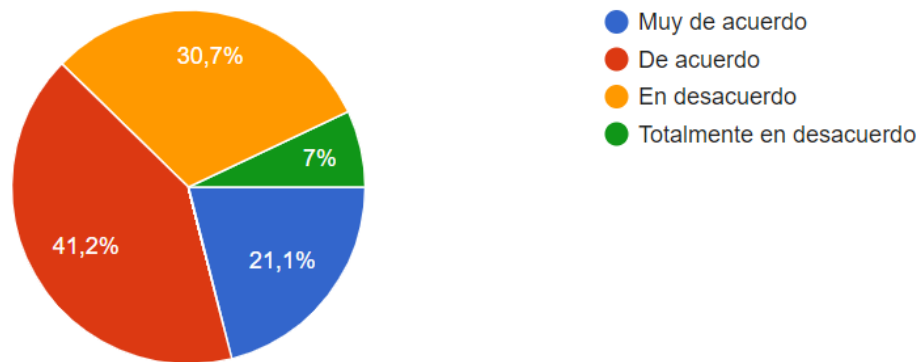
La incapacidad de delegar tareas supone una mayor implicación dentro del trabajo, es decir, una realización mayor de horas laborales. Los niveles de estrés y ansiedad serán más elevados debido a la acumulación de tareas en tan poco tiempo.

El adicto laboral es incapaz de delegar tareas al resto de compañeros, puesto que el trabajo y las tareas que realiza son muy importantes para él, sin importarle el tiempo que le ocupa la realización de dichas tareas.

Hay ocasiones o en determinados trabajos que la acumulación de tareas se puede deber a determinados periodos estivales o por la categoría laboral donde se pueden acumular las tareas (por ejemplo: abogados con varios casos laborales, divorcios, asuntos sociales

etc. o por ejemplo mayor acumulación de tareas en empresas en el periodo de vacaciones, un pedido de un cliente con un elevado stock etc.)

Gráfico N.º 5 “Te comprometes a realizar más tareas de las que realmente puedes realizar” Se trata de una cuestión relacionada con la pregunta 2.

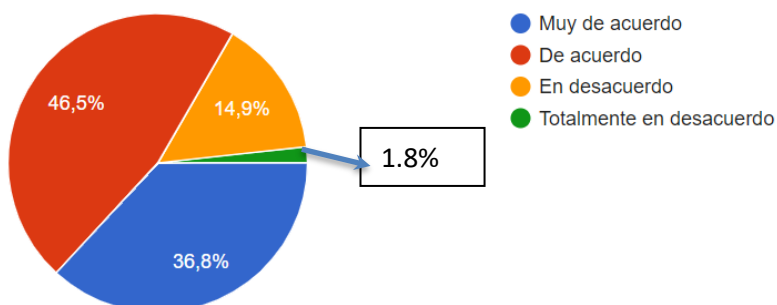


Fuente: Elaboración propia

Si vemos el gráfico, se puede decir realmente que un 21,1% de la muestra escogida afirma totalmente el problema de la delegación de tareas.

Existe un 7% de la muestra que está totalmente en desacuerdo, bien puede tratarse de personas que realmente deciden no realizar tantas tareas simultáneas, o que dentro de ese 7%, una pequeña porción se trate de individuos que no se dan cuenta de su problema, como ocurre en el adicto laboral.

Gráfico N.º 3 “Se impacienta con los retrasos o si tiene que esperar”

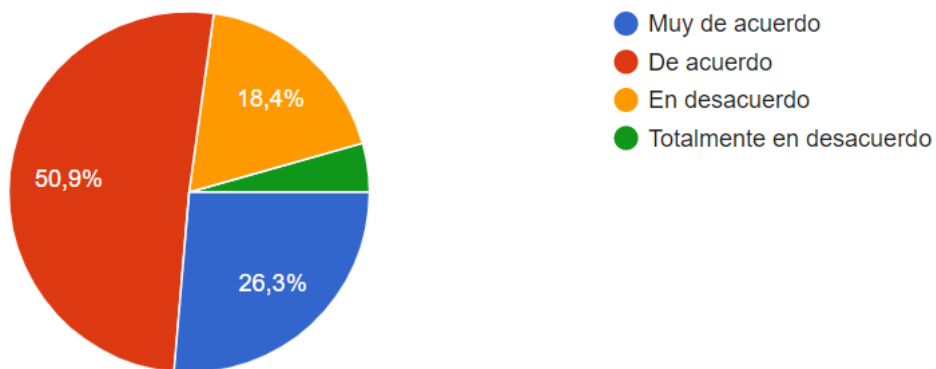


Fuente: Elaboración propia

El 36,8% está totalmente de acuerdo en que no posee paciencia a la hora de esperar, bien a un compañero, pedido o por ejemplo algún informe necesario para realizar su trabajo.

Junto al 46,5% de la muestra que lo afirma, es decir un 83,3% de la muestra escogida muestra rasgos elevados de irritabilidad e impaciencia.

Gráfico N.º 8 “Es habitual que te enfades con tus compañeros cuando no se involucran de la misma manera en la que tú te involucras”.



Fuente: Elaboración propia

Un 26,3% de la muestra afirma totalmente que sufre signos de irritación y enfado cuando siente que sus compañeros no comparten la misma manera de realizar las tareas y el trabajo, tal y como él mismo lo hace. Un 50.9% afirma que sufre también esta situación.

Esta situación puede deberse por un lado por:

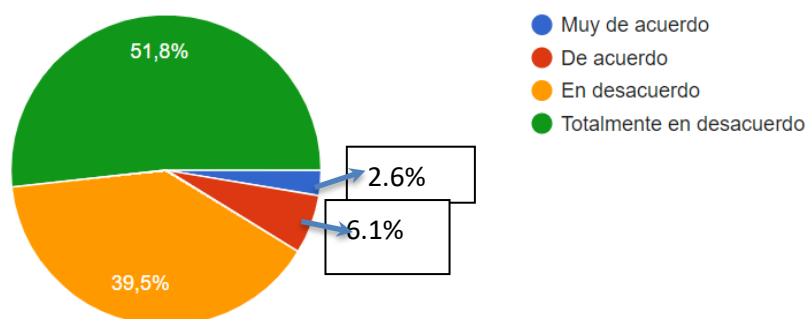
El **tipo de personalidad** del individuo, en alguna ocasión son rasgos característicos del tipo de personalidad tipo A, donde es habitual los comportamientos oscuros y hostiles hacia sus compañeros.

También puede deberse por el sentimiento de **competitividad** donde el sujeto desea ser el mejor y quedar siempre por encima del resto de sus compañeros.

Y, por último, la **persona adicta al trabajo**, como bien he comentado es un individuo que se caracteriza por altos niveles de irritabilidad, alto compromiso dentro del trabajo y por evitar el contacto personal con los trabajadores, por lo que es muy frecuente que se produzcan ambientes hostiles entre los compañeros y este tipo de adicto.

A grandes rasgos estas situaciones no provocan más que malestar, desconfianzas y relaciones conflictivas dentro de una plantilla de trabajo, donde es necesario la intervención de la dirección para solventar este problema.

Gráfico N.º 7 “Disfrutas más trabajando que disfrutar de tu tiempo libre”

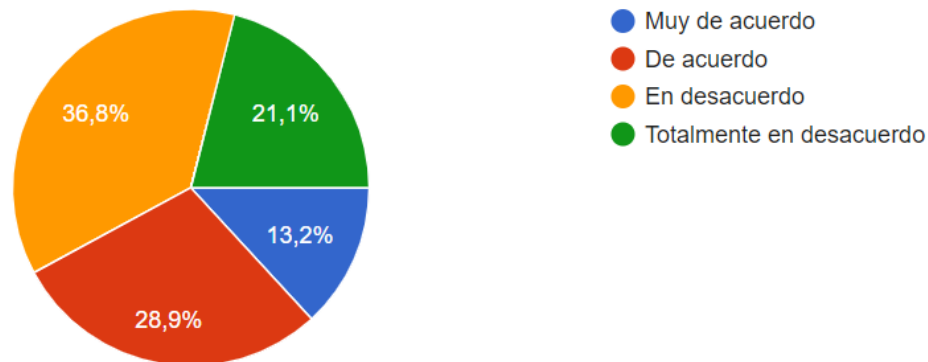


Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de los encuestados no están de acuerdo, en total un 91.3%. Pero un 8,7% de la población escogida afirma que disfruta más dentro de su trabajo que realizando cualquier otra tarea, como actividades al aire libre, disfrutar de la familia, amigos o cualquier afición. Dentro de este pequeño porcentaje un 2.6% lo afirma totalmente mientras que el 6,1% lo afirma.

Dentro de esta cuestión se puede ver los rasgos característicos de un adicto laboral y su ligadura al puesto de trabajo.

Gráfico N.º 12 “Dedicas más tiempo al trabajo que a tu familia, amigos u otras actividades”.



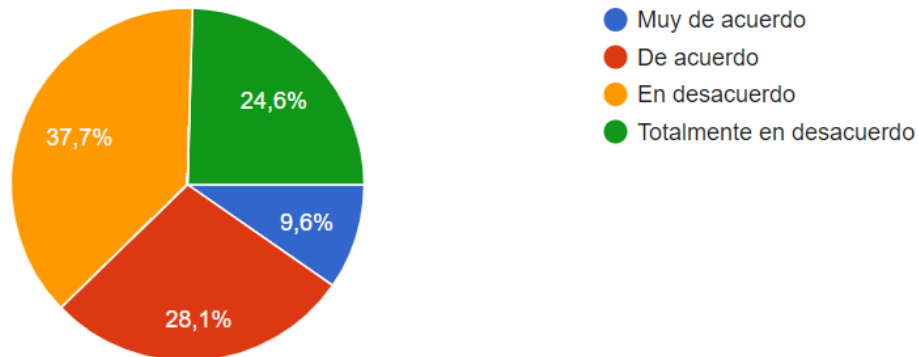
Fuente: Elaboración propia

Un 13.2% de la muestra escogida lo acepta totalmente y un 28,9% afirma que realiza una dedicación excesiva al trabajo, dejando apartada otras cuestiones vitales como es el trato con su cónyuge e hijos, amigos o la realización de sus propios hobbies.

Los trabajadores que sufren cualquier tipo de adicción laboral, en su grado más pequeño o elevado, no observa esta desatención hacia las personas más cercanas de su vida personal. Por lo que es necesario darles un toque de atención e introducir medidas que le permitan realizar una desvinculación con el trabajo.

Aunque dentro de los resultados se observa que se han dado casos positivos, un 57,9% de la población asegura no estar de acuerdo con esta cuestión. Lo más habitual es que a las personas les gusten acudir a su trabajo, donde en muchas ocasiones reporten ciertos niveles de satisfacción, pero prefieran disfrutar de su tiempo de ocio, para poder disfrutar su tiempo libre con su familia, amigos o realizar sus hobbies.

Gráfico N.º 17 “Encuentras en tu trabajo una vía de escape ante los conflictos familiares o personales”.



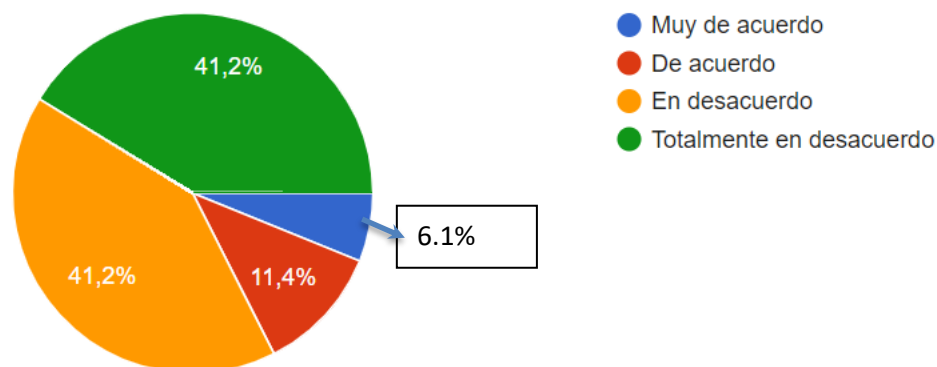
Fuente: Elaboración propia

Como he hablado anteriormente, hay ocasiones en que la adicción al laboral surge por problemas familiares o personales, donde los individuos encuentran dentro de su trabajo una manera de abstraerse de sus conflictos e intentar estar dentro de él el máximo tiempo posible para no hacer frente a sus problemas.

Cuando se llega al extremo de pasar el máximo tiempo de horas, realizando excesivas horas complementarias e incluso trabajar sábados y festivos, puede llegar a fomentarse la laboro-dependencia.

Un 37.7% de la muestra escogida afirma que encuentra en su empleo una vía de escape ante estos conflictos (un 9.6% lo afirma totalmente, mientras que el 28.1% lo afirma), es decir, parte de ellos prefieren esconderse dentro de su trabajo para no hacer frente a los problemas con sus familiares -divorcio, malestar emocional, enfermedades- o personales.

Gráfico N.º 19 “Te resulta difícil relajarte cuando no estás trabajando”



Fuente: Elaboración propia

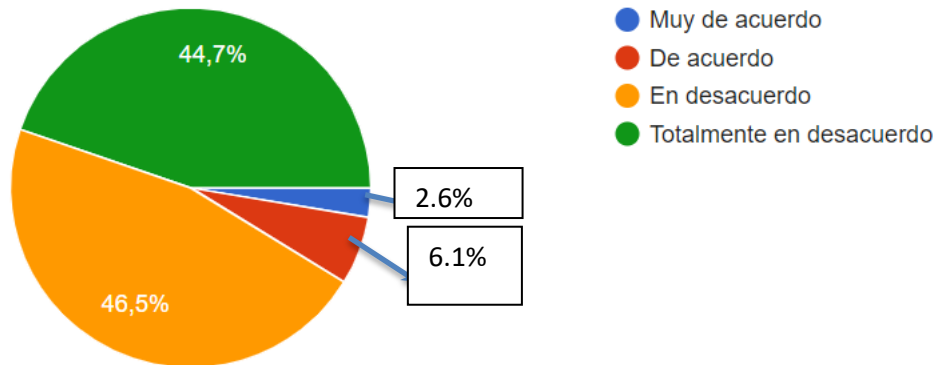
Esta cuestión está ligada directamente con la adicción al trabajo y con la implicación de los trabajadores con su puesto de trabajo.

Como se puede ver un porcentaje mínimo (17,5%) afirma que tiene problemas a la hora de relajarse cuando no está dentro de su trabajo, bien puede tratarse cuando tiene que cogerse las vacaciones, los fines de semana o festividades. Dentro de ese porcentaje el 6,1% lo afirma totalmente mientras que el resto (11.4%) lo afirma.

Son individuos que no obtienen satisfacción dentro de estas situaciones, y durante esos periodos suelen enfermar, sentirse tristes y depresivos, y no se sienten realizados tanto a nivel personal como profesional.

Las laboro-adictos y los trabajadores altamente comprometidos con el trabajo intentan evitar por todos los medios coger las vacaciones, evitar al máximo el periodo de la jubilación, para poder aprovechar su vida laboral dentro de su trabajo el mayor tiempo posible.

Gráfico N.º 22 “Cuando está a punto de acabar la jornada laboral, estás deseando que sea el día siguiente para volver al trabajo”.

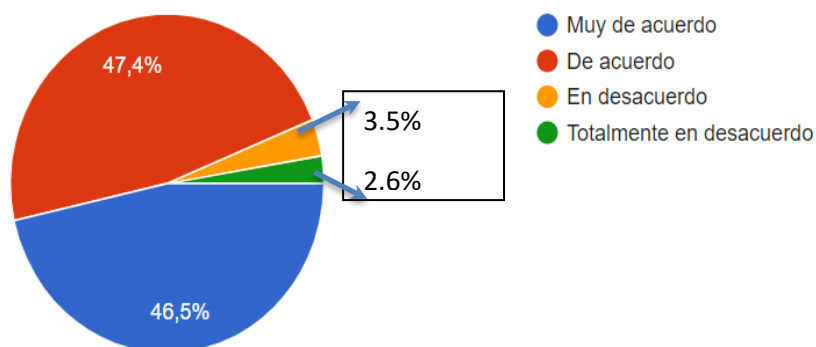


Fuente: Elaboración propia

Lo habitual en estas cuestiones es encontrar un porcentaje pequeño, en este caso un 2.6% afirma totalmente, que desee volver al trabajo al día siguiente antes de que acabe su jornada laboral anterior, mientras que un 6.1% lo afirma.

Dentro de esa pequeña muestra se puede observar rasgos propios de la adicción laboral, ligados al deseo de encontrarse constantemente en el trabajo, y pensar únicamente en él. En muchas ocasiones cuando acaban su jornada laboral es habitual dentro de ellos que su tema principal de conversación sea sobre su trabajo.

Gráfico N.º 23 “Cuando estás en el trabajo, disfrutas relacionándote con el resto de los compañeros”.



Fuente: Elaboración propia

Como esperaba, los resultados de esta cuestión son positivos, más de las tres cuartas partes de la muestra escogida (93,9%) afirma que reportan satisfacción a través de las relaciones personales con sus compañeros de trabajo. Un 46.5% de la muestra lo afirma totalmente mientras que el 47,4% lo afirma.

La persona es un ser social por naturaleza, y es necesario que se relacione para poder mantener un equilibrio personal óptimo.

A pesar de esta cuestión, un 6,1% afirma que no encuentra satisfacción relacionarse con el resto de los compañeros de trabajo.

Los sujetos que han contestado negativamente pueden tratarse de individuos tímidos, que les cuesta relacionarse, son más reservados; o puede tratarse de trabajadores que dentro de su puesto de trabajo solamente les interesa las tareas que realiza centrándose únicamente en la realización de estas.

En muchas ocasiones son individuos que no utilizan su tiempo de descanso, trabajan sin realizar pausas incluso ni para comer o descansar un poco para airearse, e intentan evitar el contacto con otras personas el máximo tiempo posible.

10. TRATAMIENTOS Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE LA LABORO-DEPENDENCIA

La adicción laboral reporta una serie de consecuencias negativas tanto a nivel físico, mental como social.

Antes de realizar ningún tipo de tratamiento o estrategia de prevención es necesario que el individuo admita su enfermedad y deseé curarse. En un primer momento, el adicto al trabajo no suele aceptar su adicción porque no la considera como tal. Es necesario que el trabajador tome su tiempo para recapacitar, identificar y reconocer su problema. En muchas ocasiones tras padecer riesgos o problemas cardiovasculares, problemas familiares o laborales, el médico de cabecera o mutua intenta abordar el tema de la adicción laboral, con la finalidad de tomar medidas que permitan reducir esta adicción.

Cuando el individuo ha admitido su adicción es el momento de que la organización y él mismo tomen las medidas necesarias para prevenir y eliminar dicha adicción.

TRATAMIENTOS

Desde el punto de vista del psicoanálisis pueden existir diversos **tratamientos**, que se focalizan en la vertiente individual:

El psicoterapeuta Alonso Fernández (2003) establece que el tratamiento para prevenir la adicción debe pasar desde apreciar el tiempo de ocio que posee un trabajador, modificar los hábitos laborales permitiendo así que el trabajador reduzca sus horas de trabajo, cuidar su salud, hasta la modificación de sus propios pensamientos de manera que le permita ser realista con su problema, aceptarlo e intentar a través de patrones de conducta y nuevos hábitos laborales, intentar salir de su adicción.

Killinger (1993) como principal tratamiento se centra en el control y exposición de los estímulos que permitan solucionar determinados problemas que padezca un adicto al trabajo. Como, por ejemplo, tratamientos que permitan reducir y controlar la ansiedad y el estrés laboral y los síntomas de la depresión.

También destaca el desarrollo de programas que permitan prevenir las recaídas, como suele ocurrir en cualquier adicción. Aunque un trabajador exadicto se considere curado y gradualmente se vaya implicando en más tareas laborales, puede que sin darse cuenta recaiga en su enfermedad por lo que es necesario desarrollar programas que permitan prevenir futuras recaídas.

ESTRATEGIAS

Teniendo en cuenta la clasificación realizada por Llorens, Del Líbano, Schaufeli y Salanova (2006) de las principales **estrategias** de prevención, distinguimos tres grandes grupos:

- Las acciones individuales.
- Las acciones organizacionales.
- Las acciones extraorganizacionales.

Antes de adentrarnos en estos grupos, distinguimos que, dentro de cada uno, existen tres tipos de estrategias preventivas en función de los objetivos de cada una de las acciones:

- La prevención primaria.
- La prevención secundaria.
- La prevención terciaria.

1. **LAS ACCIONES INDIVIDUALES:** Se trata de las estrategias de prevención más habituales, y tienen como finalidad la mejoría de los recursos personales que poseen los laboro-adictos.

A nivel global dentro de las acciones individuales se busca identificar las distintas alternativas al trabajo, fomentar nuevas actividades de ocio, y aprender a disfrutar de no hacer nada.

En un primer lugar es necesario realizar un autodiagnóstico que nos permite identificar el problema de la adicción dentro de los sujetos. También es necesario que el adicto acepte su problema, porque si no cualquier intento por ayudarlo será ineficaz. Dentro de la clasificación de las estrategias de prevención podemos decir que:

- 1.1- **La prevención primaria:** Destaca la presencia del sujeto afectado a cursos de formación específicos. En la actualidad está de novedad los talleres específicos de competencias emocionales o también denominados *workshops*.

La finalidad de los cursos de formación es aprender a controlar las emociones, aprender a reducir la ansiedad, presión y las jornadas abusivas a las que están acostumbrados los adictos al trabajo.

- 1.2- **La prevención secundaria:** Se destacan tres grandes estrategias:

- En primer lugar, la creación de grupos de apoyo basados en la experiencia compartida donde se fomente el compañerismo y el apoyo. Es decir, grupos similares a las reuniones de alcohólicos anónimos.
- Fomentar las consultas de los adictos a los expertos- psicólogo, psiquiatra, médico- de la organización para que les ayuden a planificar su

trabajo destacando sus virtudes, fortalezas y de esta manera ayudarles a prevenir sus conductas adictivas.

- Realizar estudios que permitan analizar los niveles de adicción.

1.3- La prevención terciaria: Dentro de estas acciones destacan las más importantes como el asesoramiento a los adictos y el uso de la psicoterapia.

La finalidad de estas acciones es permitir que se realicen cambios dentro de los hábitos adictivos, una vez que la adicción está presente.

2. **LAS ACCIONES ORGANIZACIONALES:** Para que la propia organización pueda realizar acciones preventivas contra la laboro-dependencia, es necesario fomentar cambios tanto dentro de la cultura como del clima de la organización. En primer lugar, es necesario que la entidad realice una identificación de la adicción- es decir, si existe dentro de toda la organización, un área o departamento determinado o dentro de un puesto de trabajo específico.

Basándonos en la clasificación de las acciones preventivas, podemos destacar que:

2.1- La prevención primaria: En este nivel la entidad debe rediseñar aquellos puestos de trabajo en los que se encuentre adicción laboral. A la hora de rediseñarlos debe permitir una flexibilidad horaria, permitir pausas dentro del trabajo para que el trabajador pueda desconectar. Otra medida importante es la realización de programas de salud o programas de *fitness* que permiten mejorar la salud, tanto física como mental, del trabajador, permitiéndose así el aumento de la productividad.

2.2- La prevención secundaria: Porter (1996) establece que es necesario intervenir en el clima y la cultura organizacional con la finalidad de promover una imagen realista del puesto de trabajo, creando procesos de socialización anticipatoria, de manera que el nuevo trabajador pueda amoldarse a su puesto de trabajo. También es importante fomentar un lugar de trabajo donde la cooperación sea su base principal, permitiendo así que los trabajadores puedan participar dentro de la toma de decisiones.

2.3- La prevención terciaria: La organización debe centrarse en institucionalizar los servicios de salud y seguridad, de manera que permitan reducir el estrés y la

adicción que padecen los trabajadores afectados. Por último, la entidad también puede diseñar programas de asistencia al empleado, los denominados EAP. Estos programas surgieron como ayuda a los trabajadores alcohólicos, pero en la actualidad se utilizan también para trabajadores que padecen altos niveles de estrés laboral o laboro-dependencia.

3. **LAS ACCIONES EXTRAORGANIZACIONALES:** Dentro de estas acciones nos vamos a centrar, en aquellas que tienen como objetivo mejorar el ámbito familiar y social del laboro-dependiente.

A nivel **familiar**, Robinson y Kelley (1998) consideran que un padre adicto al trabajo fomenta un ambiente familiar que permite incrementar la posibilidad de que sus hijos padezcan problemas psicológicos. Estos problemas están ligados a un aumento de la ansiedad y los estados depresivos. Los cónyuges de los adictos se sienten vacíos, desatendidos e ignorados a su vez.

La principal estrategia de prevención en estos casos es la realización de terapias familiares que permitan entender esta enfermedad y proporcionar posibles soluciones que puedan ayudar a salir de esta adicción a su pareja.

Es necesario potenciar las muestras de afecto hacia su pareja e hijos, y fomentar una mayor implicación en los problemas familiares y mostrar mayor atención a su familia.

En un nivel **social**, es necesario realizar campañas que permitan mostrar a la población la existencia de esta enfermedad y la importancia que tienen las consecuencias negativas tanto al individuo, la familia como a la propia organización.

La finalidad de los tratamientos y de las estrategias de prevención son potenciar el autocontrol del adicto, e intentar que se implique en tareas y actividades no relaciones con el trabajo y que le reporten una satisfacción.

Es necesario enseñarles a distribuir su tiempo de manera que pueda disfrutar de su trabajo, de su familia y de su tiempo de ocio.

Mientras que el adicto al trabajo se encuentre en tratamiento, es necesario controlarle las horas que se encuentra dentro del trabajo y que cumple los objetivos fijados.

11. CONCLUSIONES

La adicción laboral se trata de una enfermedad que ha empezado a conocerse desde la década de los 80, no existe una gran variedad de estudios relacionados con esta adicción desde entonces, aunque los investigadores han intentado determinar con precisión su evolución, las consecuencias negativas que padecen los sujetos afectados y establecer una serie de mecanismos que permitan evitarla tanto a nivel individual como organizacional.

La laboro-dependencia es una adicción psicológica o también conocida de procesos, la diferencia que existe con la adicción al alcohol, tabaco o estupefacientes es que no existe una dependencia química. Pero la sintomatología es común.

Dentro de una organización nos encontramos con varios tipos de trabajadores, desde el trabajador comprometido con la empresa, los empleados orientados a la competencia y la consecución de logros, los satisfechos e insatisfechos con su trabajo, los desvinculados totalmente con la organización, los trabajadores que padecen *burnout* y el más característico en este estudio: el **adicto al trabajo**.

El *workaholism* no aparece en su alto grado en un primer momento, si no que existe un proceso de evolución progresivo. En un primer momento la adicción laboral aparece en un pequeño grado e incluso el trabajador afectado puede generar situaciones de *Flow*, a medida que el empleado se va implicando en las tareas que realiza más horas, puede empezar a aumentar su grado de adicción hasta llegar incluso al caso más extremo.

Las consecuencias más negativas que pueden sufrir los adictos al trabajo son variadas, desde **trastornos de sueño y alimenticios** debido a que los niveles de estrés y ansiedad son elevados, optan por consumir mucha cafeína, farmacéuticos e incluso estupefacientes que le permiten mantenerse el mayor tiempo despierto para poder trabajar; por otro lado, al encontrarse el mayor tiempo dedicándose a sus tareas encomendadas y no perder tiempo en comer optan por alimentarse de comida rápida poco sana y nutritiva.

Los problemas **cardiovasculares** son habituales debido al elevado nivel de estrés y ansiedad que poseen, en muchas ocasiones suelen sufrir infartos y anginas de pecho que habitualmente se quedan en un susto, pero ocasionalmente los puede llevar a la muerte.

Los **conflictos familiares** y entre sus amigos son constantes, debido a que los deja apartados para dedicarse a su trabajo o cuando está con ellos su tema principal y constante es su trabajo y las tareas que desempeña, considerando que su trabajo es el más importante e infravalorando el del resto de personas.

No es habitual que un adicto psicológico comparta otras adicciones complementarias, como puede ser que un adicto laboral sea ludópata, comprador obsesivo compulsivo, adicto al internet etc. Pero sí puede compartir adicciones químicas, como puede ser el consumo de estupefacientes (cocaína, *speed*), alcohol, cafeína, o farmacéuticos.

En referencia al campo de estudio realizado a trabajadores que trabajan en organizaciones, tanto grandes como pequeñas, podemos hablar de una serie de conclusiones:

El método utilizado para analizar la muestra se ha realizado a través de un cuestionario “*WORKBAT*” siguiendo la escala Likert con 4 grados, desde muy de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo.

El método “*WORKBAT*” permite realizar una clasificación de los trabajadores de una organización, dentro de ellos y observando los datos recogidos en la muestra escogida podemos hablar de dos rangos de adicción laboral dentro de la clasificación: El adicto al trabajo puro y el adicto entusiasta en el trabajo.

Existe un porcentaje pequeño que muestra las características propias de la adicción laboral, puede que un individuo recoja todas las características o alguna de ellas, al ser anónimo el cuestionario no podemos establecerlo claramente.

Antes de clasificar los resultados obtenidos en la clasificación establecida por el método “*WORKBAT*”, voy a destacar los datos numéricos más importantes:

La muestra escogida para recoger los datos ha sido de 114 individuos que trabajan en organizaciones, con la finalidad de observar si existen rasgos de adicción laboral dentro de los trabajadores.

A la hora de preguntar si los empleados padecen sentimientos de culpabilidad cuando no están trabajando, bien porque sea festividad o tengan vacaciones, llama la atención que un 9.6 % (8 personas) afirman totalmente padecer dichos sentimientos, y un 12,3% (10 personas) aceptan que en algún momento de su carrera profesional han reportado estos sentimientos.

Siguiendo en este aspecto, e intentando centrar la atención en aquellas personas que disfrutan más de su trabajo que realizando otro tipo de actividades ligadas a su tiempo de ocio, podemos ver cómo un 2,6% (3 personas) afirman totalmente esta cuestión, siguiéndoles el 6,1% (7 personas) que aceptan que en ocasiones pueden disfrutar más de su trabajo que del tiempo de ocio.

Como he comentado anteriormente, los adictos al trabajo encuentran en su trabajo una vía de escape sobre los problemas personales y familiares que sufren, al realizar el cuestionario un 9,6% (11 personas) han aceptado totalmente esta cuestión, siguiéndoles un 28,1% (32 personas) que en alguna ocasión han utilizado su puesto de trabajo como barrera hacia estos conflictos.

En relación con los sentimientos de irritabilidad y frustración son mayores, bien esto puede depender del tipo de personalidad, por la competencia existente o porque se puede tratar de un rasgo básico de la adicción laboral. el 16,7% (19 personas) han aceptado abierta y totalmente que no tienen paciencia para esperar y que se irritan cuando lo interrumpen. También aceptan que son habituales los sentimientos de enfado cuando observan que sus compañeros no se comprometen de la misma manera como lo hacen ellos mismos, un 26,3 % (30 personas). Estas situaciones generan ambientes hostiles y conflictos diarios con el resto de personal de la plantilla

En la delegación de tareas, vemos clara la incapacidad que tienen ciertas personas a la hora de pedir ayuda al resto de sus compañeros o decidir realizar menos tareas que las que se compromete a realizar. Un 21,1 % (24 personas) afirman totalmente que escogen más tareas que las que realmente pueden realizar. Y, gran parte de la muestra afirma que no desea pedir ayuda a sus compañeros cuando tienen dudas o dificultades (30,7%). En resumen, es que dentro de las cuestiones analizadas observamos un porcentaje mínimo de personas que presentan rasgos característicos de la adicción laboral, como podemos ver los datos comentados anteriormente.

Y, como también he comentado, voy a destacar un poco las características de los principales roles de los trabajadores, basándome en la clasificación del método WORKBAT

El **adicto entusiasta en el trabajo** puede tratarse de los individuos que se encuentran en la primera fase de la adicción, donde presentan situaciones de *Flow*, y por ello reportan una pequeña satisfacción en el trabajo, se tratan de individuos que se involucran con

varias tareas simultáneas e invierten varias horas complementarias a su jornada habitual. Dentro de esta clasificación, si se detecta a tiempo por la organización se puede llegar a evitar problemas derivados de este problema e implantar las medidas necesarias para que este grado no se vaya agravando con el tiempo.

Dentro de este porcentaje mínimo también se puede hablar del **laboro-adicto puro**, se trata de los individuos que padecen esta adicción en el grado más extremo, donde no obtienen satisfacción ni realización personal por las tareas que realizan, presentan altos niveles de irritación y hostilidad hacia el resto de sus compañeros, e intentan por todos los medios evitar cogerse vacaciones, tiempo libre para pasar con su familia, amigos etc. Dentro de este pequeño grupo, los afectados por esta enfermedad pueden sufrir los efectos y las consecuencias más negativas, desde los problemas de salud y alimentación más negativos (arritmias, ataques al corazón, úlceras, trastornos del sueño etc.) hasta la propia muerte.

Estos individuos complementan su adicción con componentes químicos, como puede ser el consumo abusivo de alcohol, tabaco, drogas químicas o farmacéuticos.

También dentro de la mayor parte de la muestra escogida para realizar el campo de estudio, se observan datos positivos alejados de los rasgos característicos de la adicción laboral, y pueden tratarse tanto de **trabajadores entusiastas en el trabajo**, que son aquellos que reportan niveles altos de satisfacción en las tareas que realiza y en las relaciones personales con el resto de los compañeros, y que también desean disfrutar de su tiempo de ocio. Y, por otro lado, nos podemos encontrar con **trabajadores desencantados** con su puesto de trabajo, que pueden tratarse de individuos que padecen altos niveles de estrés laboral y el síndrome de *burnout*.

Si consideramos la adicción laboral en términos generales a la hora de implantar soluciones, se puede destacar que:

En primer lugar, como cualquier otro adicto (alcohólico, comprador compulsivo-obsesivo, ludópata...) no acepta su adicción, y es corriente que cuando se saque el tema de su adicción se irrite.

Cuando tienen problemas cardiovasculares, o gástricos debido a los niveles de estrés y ansiedad laboral, el médico de cabecera intenta concienciar a la persona afectada de su problema, pero habitualmente hasta que el individuo no ha sufrido problemas graves no empieza a admitir su adicción.

Hasta que se produce el fenómeno de la aceptación no se puede realmente comenzar a establecer las medidas necesarias que permitan solucionar o mejorar su problema.

Las soluciones principales para disolver la adicción laboral son dos bloques distintos: a nivel individual y a nivel organizacional.

A nivel individual es importante que el individuo se haga consciente del problema y surja de él mismo la necesidad de curarse. Dentro de las soluciones individuales la más importante y que mejor resultados a reportado es la presencia a grupos de autoayuda, donde anónimamente las personas ofrecen su punto de vista y sus vivencias personales.

A nivel organizacional es necesario que la organización sea consciente de la importancia que tiene esta adicción, tanto individualmente para sus trabajadores como grupalmente, los resultados negativos que obtiene la empresa.

Es necesario que realice los estudios necesarios que le permitan detectar los rasgos de adicción laboral en sus trabajadores para poder modelar nuevos puestos de trabajo acordes a los empleados afectados, informar a los trabajadores sobre las consecuencias negativas de la laboro-adicción, y permitir mayor flexibilidad horaria a sus empleados.

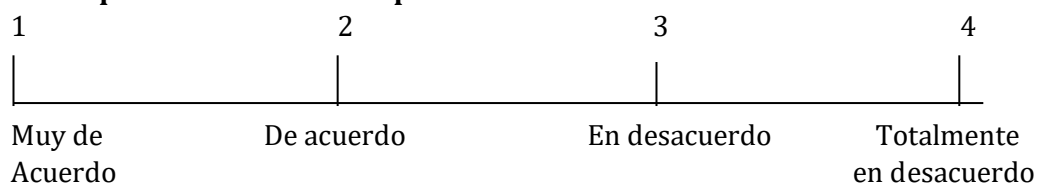
12. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, E. C., & de Alba García, J. E. G. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.
- Belalcázar, S. B. (2012). Cultura organizacional. *Informes Psicológicos*, 12(1), 41-51.
- Boada, J., Prizmic, A. J., Serrano, M. J., & Vigil, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de psicología*, 29(3), 923-933.
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.
- del Río, J. F. P., & Martín, I. M. (2006). Hipótesis sociales y emocionales de la dependencia del trabajo: De cómo los cambios culturales de la sociedad respecto del trabajo interaccionan con la persona dando lugar a nuevas formas de dependencia. *RET: revista de toxicomanías*, (46), 26-32.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(33), 362-369.
- Gessen, V., & Gessen, M. M. (2002). Adictos al trabajo. *Educere*, 6(18)
- Jiménez, B. M., Herrero, M. G., Hernández, E. G., & Carvajal, R. R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología conductual*, 13(3), 417-428.
- Kersebaum, S. (2007). Entrevista a Holger Heide. Adicción al trabajo. La tensión en que se desenvuelven los adictos al trabajo puede llevarles a la depresión nerviosa. Pese a ello, explica aquí Holger Heide, no suele estar reconocida como cuadro patológico. *Mente y cerebro*, (24), 40-41.
- Llorens, S., Franco, J., Rodríguez, A. M., Salanova, M., & Del Líbano Miralles, M. (2006). Adicción al trabajo y flow: una relación conflictiva.
- Londoño, S. M., & Restrepo, M. J. M. adicción al trabajo: aspectos que influyen en su desarrollo y estrategias de promoción y prevención. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-14.
- Martínez, M.S. (2008). Una alternativa educativa para prevenir la adicción al trabajo. *Revista panamericana de pedagogía*, 7, 137-174.

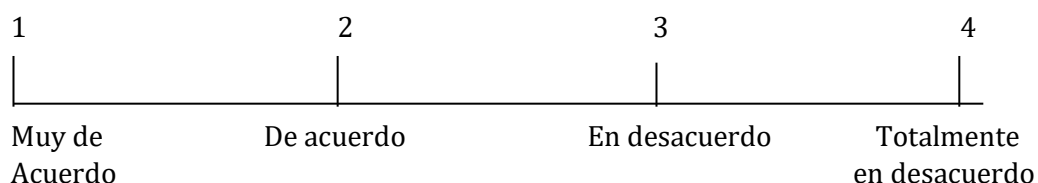
- Montalvo, J. F., & Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 3(2), 103-120.
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). La adicción al Trabajo "Workaholism". *Revista argentina de clínica psicológica*, 16(2).
- Restrepo, J. H. A. (2011). Adicción al trabajo. In *IV Congreso Internacional de Adicciones de las Drogas a las dependencias no químicas*. Medellín (Vol. 1).
- Schaufeli, W. B., Soria, M. S., Gumbau, S. L., & del Líbano Miralles, M. (2006). Adicción al trabajo: acciones preventivas (II). *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (28), 18-24.
- Vargas, J. D. P., Briñez, V. S., Segura, M. C. N., & Nieto, A. A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160.

ANEXO I

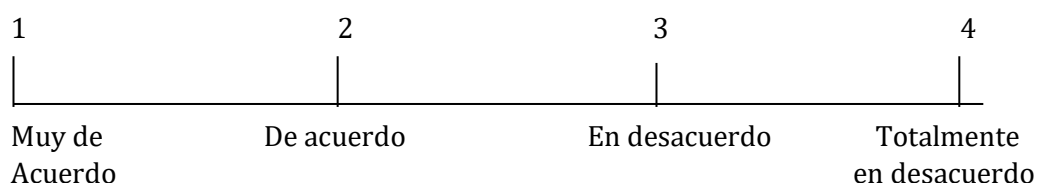
- 1- Cuando se encuentra en el trabajo, prefiere realizar las tareas por sí mismo antes que recurrir a sus compañeros.**



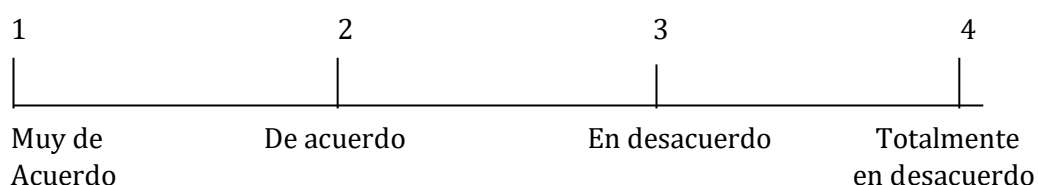
- 2- En el trabajo está constantemente ocupado y con varias tareas simultáneas por realizar.**



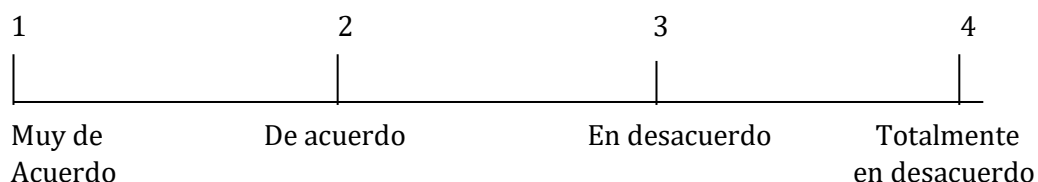
- 3- Se impacienta con los retrasos o si tiene que esperar.**



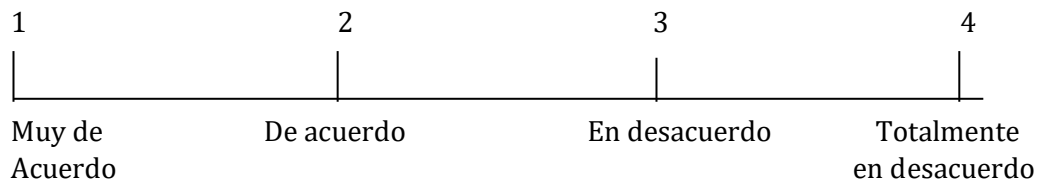
- 4- Te irritas cuando te interrumpen.**



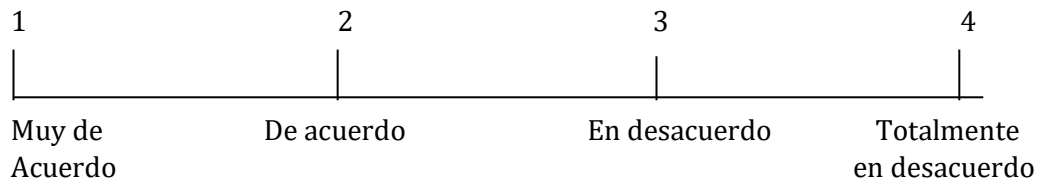
- 5- Se compromete a realizar más tareas de las que realmente puede realizar.**



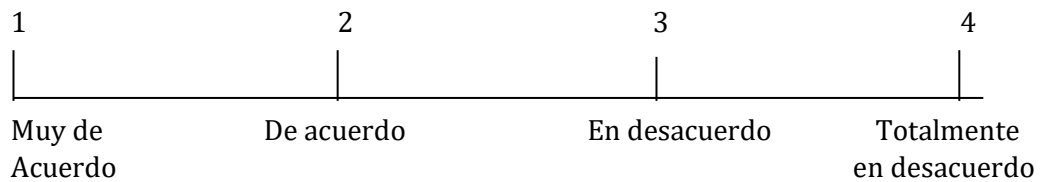
- 6- Es habitual los sentimientos de culpabilidad cuando no está trabajando, es decir, durante las vacaciones, puentes o fin de semana.**



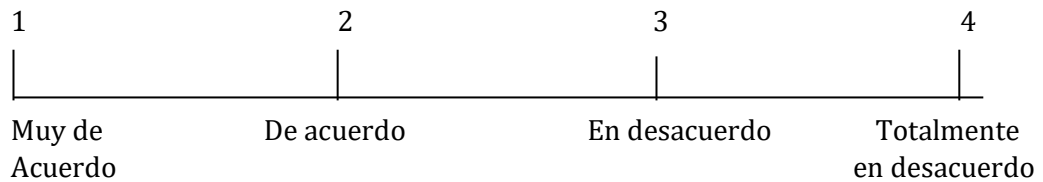
7- Disfrutas más trabajando que disfrutar de tu tiempo de ocio.



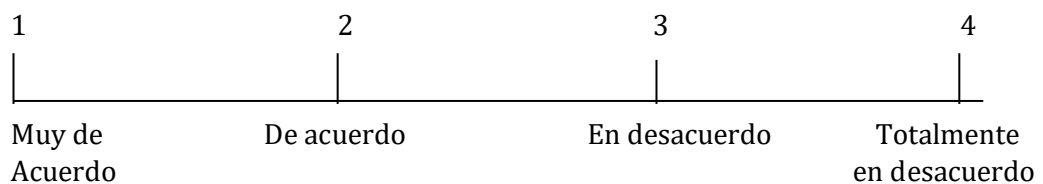
8- Es habitual que te enfades cuando tus compañeros no se involucran de igual manera que tú lo haces en el trabajo.



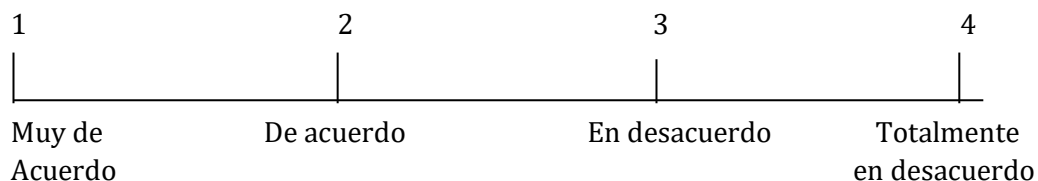
9- Trabajas más para obtener un reconocimiento mayor de tus superiores.



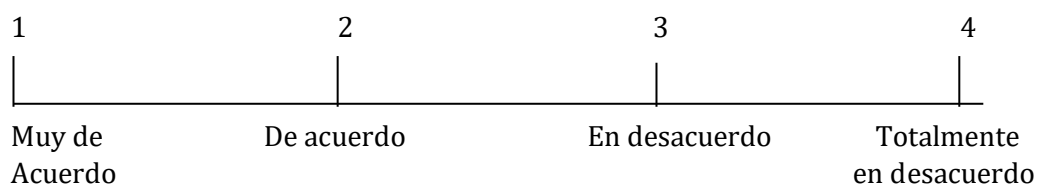
10- Obtienes satisfacción en las tareas que realizas.



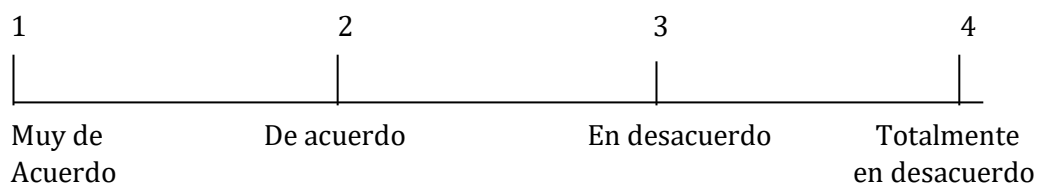
11- Intentas ser el mejor de tu plantilla de trabajo.



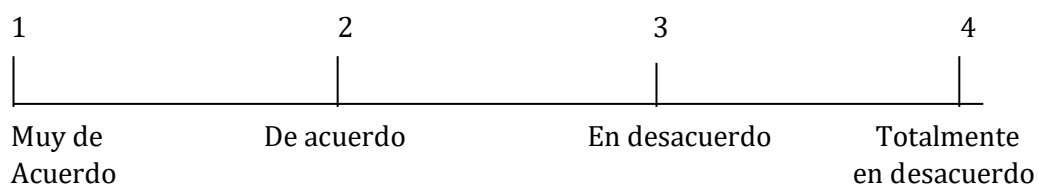
12- Dedicas más tiempo al trabajo que a tu familia, amigos u otras actividades.



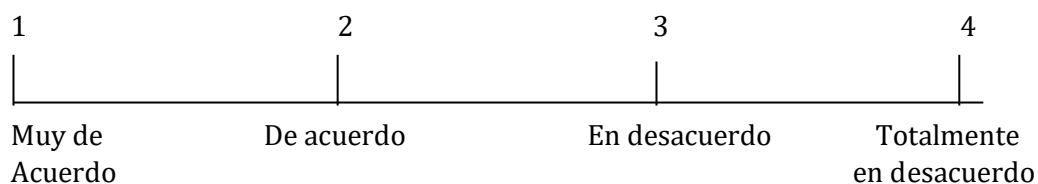
13- Restas importancia a cumpleaños, reuniones, aniversarios o al disfrute de las vacaciones.



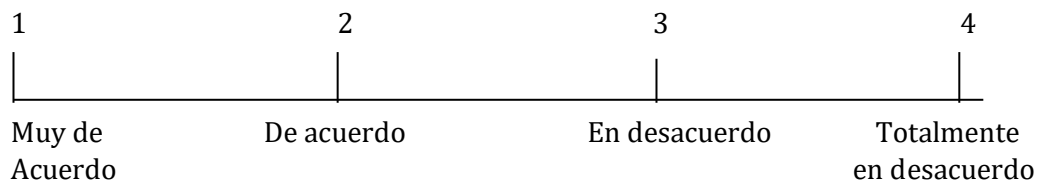
14- Te enfadas contigo mismo cuando no obtienes los resultados previstos.



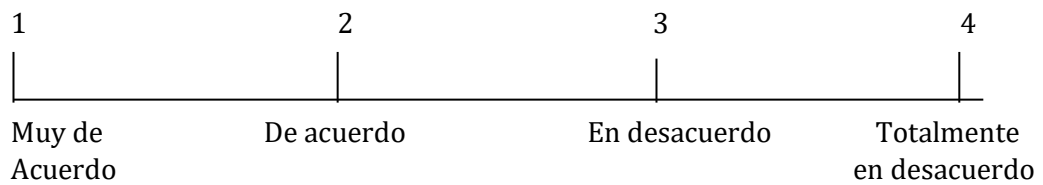
15- Pierdes tiempo planeando cuestiones futuras del trabajo, desatendiendo las tareas presentes.



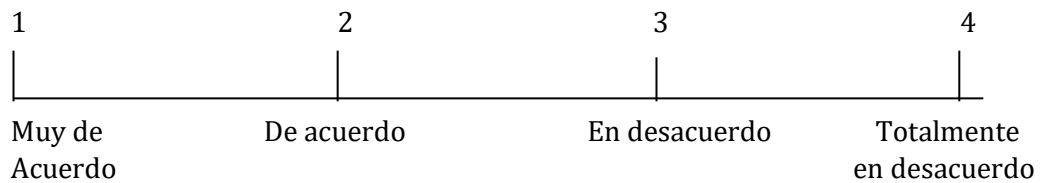
16- Delegas o pides ayuda a tus compañeros cuando no puedes realizar todas las tareas que tienes a tu cargo.



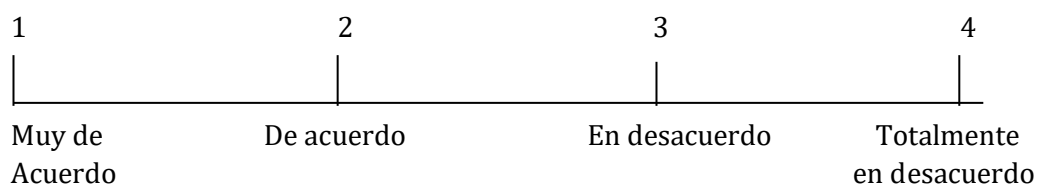
17- Encuentras en tu trabajo una vía de escape ante los conflictos familiares o personales.



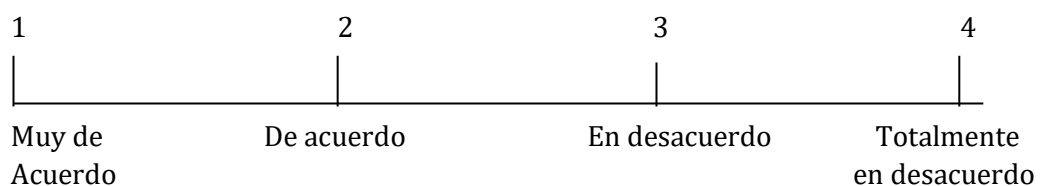
18- Llevas trabajo a casa.



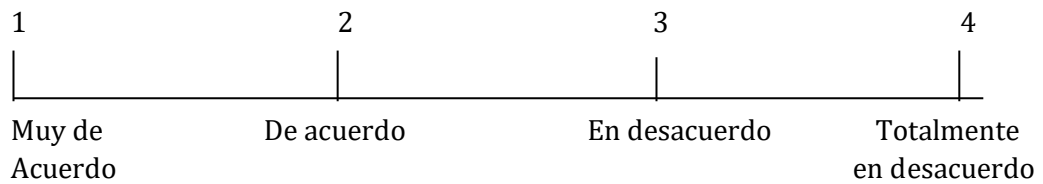
19- Te resulta difícil relajarte cuando no estás trabajando.



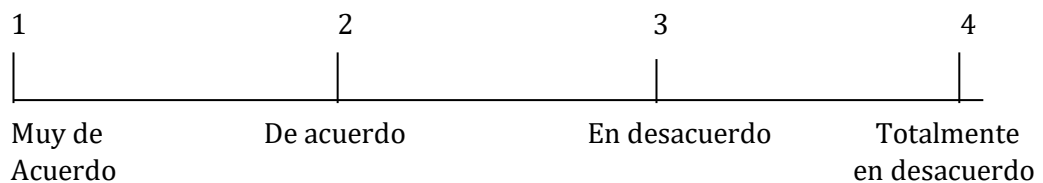
20- En tu opinión, las tareas no se hacen todo lo rápido que se podrían realizar realmente



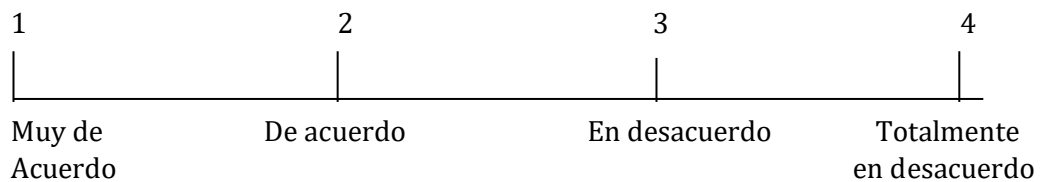
21- Cuando está a punto de acabar la jornada laboral, estás deseando irte a casa.



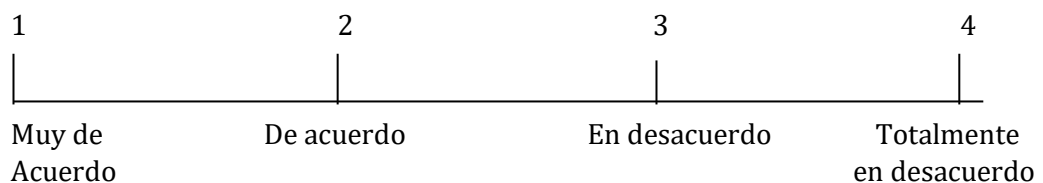
22- Cuando está a punto de acabar la jornada laboral, deseas que sea el día siguiente para volver al trabajo.



23- Cuando estás en el trabajo, disfrutas relacionándote con el resto de los compañeros.



24- Te alteras cuando te encuentras ante situaciones que escapan a tu control.



25- Te consideras un adicto al trabajo.

